

PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA KEUANGAN PADA PT. BANK MANDIRI Tbk.

Oleh :

Nur Ali Purnama, Titin Ruliana, Suyatin
Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRAKSI

Rumusan Masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah kinerja keuangan PT. Bank Mandiri mengalami peningkatan sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia? 2) Apakah kinerja keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. berbeda secara signifikan antara sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia?

Dasar teori yang digunakan adalah *American Accounting Association Committee* (1973:169) tentang akuntansi sumber daya manusia dan disiratkan oleh PSAK tentang aset tidak berwujud. Hipotesis yang diangkat yaitu : 1) H1: Kinerja Keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. mengalami peningkatan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia; 2) H2 : Kinerja Keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. berbeda secara signifikan antara sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia.

Hasil dari penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa kinerja keuangan yang dihitung dengan rasio *profitabilitas* kemudian di Uji T, adalah secara umum mengalami peningkatan dan berbeda secara signifikan, hal ini disebabkan nominal beban pendidikan dan pelatihan pada PT. Bank Mandiri Tbk. cukup besar, sehingga kapitalisasi dari beban tersebut mempengaruhi laba perusahaan dan juga akun-akun yang lainnya. Setelah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia pada laporan keuangan perusahaan. Terjadi peningkatan kinerja dari masing – masing periode yang dijadikan penelitian (2010 s/d 2014). Dengan adanya peningkatan kinerja tersebut, maka rasio *profitabilitas* perusahaan secara otomatis juga mengalami peningkatan. Sehingga hipotesis yang dikemukakan dapat diterima yaitu bahwa kinerja keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. mengalami peningkatan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia dan berbeda secara signifikan antara sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia

Kata Kunci : Akuntansi Sumber Daya Manusia, Kinerja Keuangan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnisnya. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik dalam mengalokasikan sumberdaya yang langka pada aktifitas bisnis dan ekonomi. Namun, pemilihan dan penetapan suatu keputusan bisnis perlu ada sumberdaya manusia yang memadai dari pihak-pihak

pengambil keputusan. Pegawai dan karyawan merupakan sumberdaya yang dimiliki organisasi, dan harus dipekerjakan secara efektif, efisien dan terpenting adalah manusiawi. Agar organisasi tersebut dapat tercipta, maka organisasi perlu membuat perencanaan sumberdaya manusia sebaik-baiknya sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Dengan demikian, organisasi tidak akan mengalami kesulitan dalam memenuhi sumberdaya manusia yang dibutuhkan.

Menurut PSAK 19 (2012) Aset adalah sumber daya yang : (a) dikendalikan oleh entitas sebagai akibat peristiwa lalu; dan (b) manfaat ekonomis di masa depan dari aset tersebut diharapkan diterima oleh entitas. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia bisa diakui sebagai aset karena manfaat dan sebagian manfaat sumber daya manusia tersebut dikuasai oleh perusahaan selama dia menjadi karyawan perusahaan. Dan untuk menguasai sumber daya manusia telah terjadi peristiwa atau kejadian yang menimbulkannya, misalnya seleksi, pengangkatan, pelatihan, pengembangan dsb. Dari segi memberikan manfaat ekonomis kepada entitas di masa depan, SDM telah memenuhi definisi sebagai aset, karena sumber daya manusia memiliki manfaat ekonomi masa datang seperti halnya aset-aset yang lain.

Akuntansi sumberdaya manusia muncul disebabkan karena kegagalan prinsip-prinsip akuntansi dalam memberikan informasi yang relevan kepada pihak manajemen dan investor, dimana biaya-biaya sumberdaya manusia diperlakukan sebagai beban (*expense*) pada saat terjadi. Bagaimanapun juga, menyediakan informasi yang valid dan cukup tentang modal manusia dalam neraca tradisional sudah terbukti sangat sulit, akibatnya, pendekatan baru seperti pengauditan akuntansi sosial dan sumberdaya manusia mempertimbangkan fakta bahwa modal manusia dan harta berwujud bersifat berbeda secara alami dalam memperkenalkan perspektif yang lebih luas dalam akuntansi sumberdaya manusia.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan khususnya pada perusahaan jasa keuangan seperti Bank Mandiri Tbk. sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Selama ini PT. Bank Mandiri Tbk. masih menggunakan akuntansi konvensional dalam pelaporan laporan keuangannya. Dalam akuntansi konvensional, semua biaya yang berkaitan dengan akuisisi dan pengembangan karyawan masih dianggap sebagai beban, bukan dikapitalisasikan sebagai aset. oleh karena itu PT. Bank Mandiri Tbk. harus bisa mengatasi masalah persaingan dibagian sumber daya manusia ini dengan mencoba

menerapkan akuntansi sumber daya manusia pada kinerja keuangannya untuk mengetahui potensi dari setiap pegawainya, guna mengetahui apakah mereka masih mempunyai skill dalam pelatihan yang dilakukan atau tidak, sehingga dapat membuat Bank Mandiri menjadi perusahaan yang unggul dalam pelayanan jasa keuangan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian ke dalam pertanyaan sebagai berikut : “1). Apakah kinerja Keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. mengalami peningkatan sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumberdaya manusia? 2). Apakah kinerja Keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. berbeda secara signifikan antara sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan batasan penelitian diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peningkatan kinerja keuangan perusahaan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia.
2. Untuk membandingkan kinerja keuangan perusahaan sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen guna meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Bagi Akademisi
Menambah pembendaharaan dari hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain untuk dijadikan perbandingan dalam mengadakan penelitian yang sejenis dan cakupannya lebih luas.

LANDASAN TEORI

A. Akuntansi

Menurut Harahap (2007:1) Seiring berkembangnya dunia bisnis, pengertian akuntansi mengalami pengembangan.

Akuntansi yang sering disebut accounting adalah “ bahasa bisnis” yang dapat memberikan informasi tentang kondisi ekonomi suatu bisnis dan hasil usahanya pada suatu periode.

B. Akuntansi Keuangan

Menurut Kieso (2007:2) Akuntansi keuangan adalah sebuah proses yang berakhir pada pembuatan laporan keuangan menyangkut perusahaan secara keseluruhan untuk digunakan baik oleh pihak-pihak internal maupun eksternal.

C. Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi sumber daya manusia menurut Komite Asosiasi Akuntansi Amerika atau *American Accounting Association Committee* (1973:169) *HRA is the process of identifying and measuring data about human resource and communicating this information to interested parties.*

D. Metode Pencatatan ASDM

Menurut Tunggal (1995:34-36) dalam Yuda (2008:16) terdapat empat metode yang memungkinkan penyajian investasi sumber daya manusia dalam laporan keuangan :

- a. Menyajikan informasi mengenai investasi sumber daya manusia dalam surat direksi (*president letter*) dari laporan tahunan *corporate* termasuk informasi mengenai pengeluaran - pengeluaran untuk sumber daya manusia.
- b. Menyajikan informasi mengenai investasi sumber daya manusia dalam suatu aktiva tak berwujud (*a statement of intangibles*).
- c. Menyajikan informasi mengenai investasi sumber daya manusia dalam laporan performa yang belum diaudit perusahaan yang menunjukkan investasi sumber daya manusia.
- d. Menyajikan informasi mengenai investasi sumber daya manusia dalam laporan tahunan *corporate* dengan memasukkannya ke laporan keuangan konvensional.

E. Kinerja Keuangan

Menurut IAI (2007) Kinerja Keuangan adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan sumberdaya yang dimilikinya.

F. Pengukuran Kinerja Keuangan

Selama ini untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan, biasanya dinilai dengan laba akuntansi, dengan alat ukur yang lazim digunakan untuk mengukur tingkat laba, (*profitability ratios*) adalah Return on Assets dan return on Equity (Palepu, 2004:5-5). Selanjutnya Garrison dan Noreen (2003:542) mengukur rasio profitabilitas hanya dengan *Return on Investment* saja sementara Horngren (2009:827) membagi rasio profitabilitas menjadi *Return on Investment*, *residual Income* dan *Return on Sales*.

G. Analisis Rasio Keuangan

Menurut Jumingan (2006:242) “Analisis Rasio Keuangan merupakan analisis dengan membandingkan satu pos laporan dengan dengan pos laporan keuangan lainnya, baik secara individu maupun bersama-sama guna mengetahui hubungan diantara pos tertentu, baik dalam neraca maupun dalam laporan laba rugi”.

H. Jenis-jenis Rasio Keuangan

Menurut Lukman Dendawijaya (2009:118) Analisis rasio rentabilitas (profitabilitas) bank adalah alat untuk menganalisis atau mengukur tingkat efisiensi usaha dan profitabilitas yang dicapai oleh bank yang bersangkutan.

Untuk melakukan pengukuran, rasio ini memiliki beberapa jenis rasio yang masing-masing memiliki maksud dan tujuan tersendiri. Adapun jenis-jenis rasio profitabilitas menurut Lukman Dendawijaya (2009:118).

a. Return On Assets (ROA)

ROA adalah rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam memperoleh

keuntungan (laba) secara keseluruhan. semakin besar ROA suatu bank, semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai bank tersebut dan semakin baik pula posisi bank tersebut dari segi penggunaan aset.

- b. *Return On Equity* (ROE)
ROE adalah perbandingan antara laba bersih bank dengan modal sendiri.
- c. *Net Profit Margin* (NPM)
Net Profit Margin adalah rasio yang menggambarkan tingkat keuntungan (laba) yang diperoleh bank dibandingkan dengan pendapatan yang diterima dari kegiatan operasionalnya.

Berdasarkan latar belakang dan dasar teori diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Kinerja keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. mengalami peningkatan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia.

H2: Kinerja keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. berbeda secara signifikan antara sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia

METODE PENELITIAN

Selama ini PT. Bank Mandiri Tbk. masih menggunakan Akuntansi Konvensional dalam pelaporan laporan keuangannya. Dalam akuntansi konvensional, semua biaya yang berkaitan dengan akuisisi dan pengembangan karyawan masih dianggap sebagai beban, bukan dikapitalisasikan sebagai aset.

Akuntansi sumber daya manusia yang apabila ditepakan pada laporan keuangan perusahaan, maka akan menjadikan suatu biaya menjadi suatu investasi aktiva sumber daya manusia.

Kinerja Keuangan yang digambarkan dengan perbandingan rasio keuangan profitabilitas yang dilakukan sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia diharapkan menunjukkan peningkatan kinerja laporan keuangan pada PT. Bank Mandiri Tbk.

A. Rincian Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Rincian Data

Rincian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Gambaran Umum PT. Bank Mandiri Tbk.
- b) Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri Tbk.
- c) Laporan Keuangan PT. Bank Mandiri Tbk (Neraca dan Laba Rugi) Periode 2010 s/d 2014.
- d) Beban Gaji dan Tunjangan PT. Bank Mandiri Tbk. Periode 2010 s/d 2014.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah penelitian kepustakaan. Yaitu dengan mengumpulkan data dengan cara mempelajari catatan-catatan yang sudah ada. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan dokumen-dokumen dan arsip yang berhubungan dengan penelitian.

B. Alat Analisis dan Uji Hipotesis

1. Alat Analisis

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan alat analisis sebagai berikut:

a) Perbandingan Laporan Keuangan Sebelum dan Sesudah Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Hardiansyah (2009) pada penerapan Akuntansi SDM, perhitungan terhadap biaya-biaya yang dikeluarkan akan dikapitalisasi atau dijumlahkan dari masing-masing biaya seperti biaya akuisisi (perekrutan) dan biaya diklat (pengembangan) yang akan menjadi kapitalisasi aktiva SDM pada masing-masing periode laporan keuangan. Kemudian hasil kapitalisasi aktiva SDM ini akan diamortisasi selama 5 tahun. Sehingga akan terjadi perbedaan laba pada laporan keuangan berdasarkan akuntansi SDM dibandingkan akuntansi konvensional perusahaan.

b) Perbandingan Kinerja Keuangan Sebelum dan Sesudah Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Dalam penelitiannya, Hardiansyah (2009) menyajikan perbandingan kinerja keuangan perusahaan sebelum dan sesudah penerapan Akuntansi SDM. Rasio yang diperbandingkan adalah dengan menggunakan rasio profitabilitas *Net Profit Margin*, *Assets Utilization*, *Return On Assets*, *Equity Multiplier* dan *Return on Equity* sebelum dan sesudah penerapan akuntansi SDM. Dan rumus untuk melakukan pengukuran rasio-rasio tersebut menurut Lukman Dendawijaya (2009:118) adalah sebagai berikut :

1) ***Net Profit Margin (NPM)***

$$\frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Pendapatan Operasional}} \times 100\%$$

2) ***Return On Equity (ROE)***

$$\frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Ekuitas}} \times 100\%$$

3) ***Return On Assets (ROA)***

$$\frac{\text{Laba Sebelum Pajak}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

4) ***Assets Utilization***

$$\frac{\text{Pendapatan Operasional}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

5) ***Equity Multiplier***

$$\frac{\text{Total Aset}}{\text{Total Ekuitas}} \times 100\%$$

2. Uji Hipotesis

Sebagai acuan untuk menerima atau menolak hipotesis, penulis menggunakan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis diterima

- 1) Apabila Kinerja keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. mengalami peningkatan

sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia

- 2) Apabila Kinerja keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. berbeda secara signifikan antara sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia

b. Hipotesis ditolak

- 1) Apabila Kinerja keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. tidak mengalami peningkatan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia
- 2) Apabila Kinerja keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. tidak berbeda secara signifikan antara sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia.

HASIL PENELITIAN

Analisis

Analisa rasio keuangan sebelum penerapan akuntansi sumber daya manusia merupakan tolak ukur yang akan dibandingkan dengan analisa rasio keuangan sesudah penerapan akuntansi sumberdaya manusia.

Tabel 1 : Akun - Akun Untuk Penghitungan Rasio Sebelum Penerapan ASDM (Dalam Jutaan Rupiah)

BANK MANDIRI <i>Akuntansi Konvensional</i>	Tahun				
	2010	2011	2012	2013	2014
Jumlah Aset	449.774.551	551.891.704	635.618.708	733.099.762	855.039.673
Jumlah Ekuitas	42.070.036	62.654.408	76.532.865	88.790.596	104.844.562
Pendapatan Operasional	28.504.338	35.359.306	41.591.486	51.122.061	56.500.809
Laba Sebelum Pajak	13.972.162	16.512.035	20.504.268	24.061.837	26.008.015
Laba Bersih	9.369.226	12.695.885	16.043.618	18.829.934	20.654.783

Sumber : Data Diolah, 2015

Tabel 2 : Akun - Akun Untuk Penghitungan Rasio Setelah Penerapan ASDM (Dalam Jutaan Rupiah)

BANK MANDIRI <i>Akuntansi SDM</i>	Tahun				
	2010	2011	2012	2013	2014
Jumlah Aset	450.092.539	552.220.610	635.990.684	733.523.236	855.503.577
Jumlah Ekuitas	42.388.024	62.983.314	76.904.841	89.214.070	105.308.466
Pendapatan Operasional	28.504.338	35.359.306	41.591.486	51.122.061	56.500.809
Laba Sebelum Pajak	14.226.552	16.775.160	20.801.849	24.400.616	26.379.138
Laba Bersih	9.491.538	12.898.198	16.276.461	19.095.050	20.949.518

Sumber : Data Diolah, 2015

Data hasil dari akun-akun tersebut kemudian akan dijadikan sebagai penghitungan rasio *profitabilitas* untuk mengukur kinerja keuangan dari masing-masing periode 2010 s/d 2014.

Tabel 3 : Rekapitulasi Kinerja Keuangan Sebelum Dan Sesudah Akuntansi SDM
(dalam %)

RASIO	Sebelum Penerapan Akuntansi SDM					Setelah Penerapan Akuntansi SDM				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2102	2103	2014
<i>Net Profit Margin</i>	32,87	35,91	38,57	36,83	36,56	33,30	36,48	39,13	37,35	37,08
<i>Assets Utilyztation</i>	6,34	6,41	6,54	6,97	6,61	6,33	6,40	6,54	6,97	6,60
<i>Return On Assets</i>	3,11	2,99	3,23	3,28	3,04	3,16	3,04	3,27	3,33	3,08
<i>Equity Multiplier</i>	1.069,11	880,85	830,52	825,65	815,53	1.061,84	876,77	826,98	822,21	812,3
<i>Return on Equity</i>	22,27	20,26	20,96	21,21	19,70	22,39	20,48	21,16	21,40	19,89

Dibawah ini dapat dilihat hasil dari masing-masing uji dua sampel berpasangan antara rasio keuangan *Net Profit Margin*, *Assets Utilization*, *Return On Assets*, *Equity Multiplier* dan *Return on Equity* sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia. Dalam pengujian Uji T ini, penulis menggunakan perangkat lunak *Microsoft Office Excel 2007* dengan *Add-in Data Analysis*.

beserta pengujian yang dilakukan terhadap Laporan keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. sebelum dan sesudah penerpana akuntansi sumber daya manusia (ASDM).

1. Perbandingan Laporan Keuangan Sebelum dan Sesudah Penerapan ASDM

Hasil perbandingan Laporan Keuangan Perusahaan antara sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia adalah terlihat penambahan pada aset tidak berwujud akibat kapitalisasi dari biaya pendidikan dan pelatihan, yang mana biaya tersebut mengurangi akun beban gaji dan tunjangan lainnya pada masing-masing periode yaitu untuk tahun 2010 sebesar Rp 317.988 juta, tahun 2011 sebesar Rp 328.906 juta, tahun 2012 sebesar Rp 371.976 juta, tahun 2013 sebesar Rp 423.474 juta dan tahun 2014 sebesar Rp 463.904 juta rupiah. Penambahan akun baru berupa Penyisihan untuk Aset SDM pada ekuitas dimaksudkan untuk adanya investasi yang dilakukan sejak awal penerapan Akuntansi SDM, maka diperlukan penyesuaian pada ekuitas yang ada sehingga posisi aktiva dan passiva akan *balance* atau sama.

Lababersih pada setiap periode (2010 s/d 2014) masing –masing mengalami peningkatan dikarenakan ada pengurangan pada beban operasional yaitu berupa pengurangan Beban Gaji dan Tunjangan, yang mana unsur dari beban

Tabel 4 : Uji T Rasio Berpasangan Sebelum dan Sesudah Penerapan Akuntansi SDM

Rasio	t Stat	t Critical two-tail	P(T<=t) two-tail	Jawaban Hipotesis
<i>Net Profit Margin</i>	-20,74869160	2,776445105	0,000031878	H0 Ditolak (Ha Diterima)
<i>Assets Utilyztation</i>	26,26571002	2,776445105	0,000012486	H0 Ditolak (Ha Diterima)
<i>Return On Assets</i>	-21,62002215	2,776445105	0,000027074	H0 Ditolak (Ha Diterima)
<i>Equity Multiplier</i>	5,66276104	2,776445105	0,004794490	H0 Ditolak (Ha Diterima)
<i>Return On Equity</i>	-11,26975199	2,776445105	0,000353211	H0 Ditolak (Ha Diterima)

Sumber : Data Diolah, 2015

Pembahasan

Berdasarkan dari analisis, berikut ini akan dilakukan pembahasan pada setiap perbandingan laporan dan kinerja keuangan

tersebut yaitu “Beban Pendidikan dan Pelatihan” telah dijadikan sebagai aset tidak berwujud pada lapoan Neraca. Penambahan laba bersih pada masing-masing periode adalah tahun 2010 sebesar Rp 122.312 juta, tahun 2011 sebesar Rp 201.313 juta, tahun 2012 sebesar Rp.232.843 juta, tahun 2013 sebesar Rp. 265.116 juta dan tahun 2014 sebesar Rp.294.735 juta rupiah.

2. Perbandingan Kinerja Keuangan Sebelum dan sesudah Penerapan ASDM

Akun jumlah asset, jumlah ekuitas, laba operasional dan laba sebelum pajak mengalami peningkatan setelah diterapkannya akuntansi SDM dikarenakan akun-akun tersebut berkaitan langsung dengan adanya tambahan kapitalisasi aset dari “Beban Pendidikan dan Pelatihan” pada Aset tidak berwujud. Akun pendapatan operasional tidak mengalami perubahan sama sekali dikarenakan akun tersebut tidak terpengaruh oleh penerapan akuntansi sumber daya manusia.

Pada rasio *Net Profit Margin* dari periode 2010 s/d 2014 semuanya mengalami kenaikan, yaitu di tahun 2010 sebesar 0,43%, tahun 2011 sebesar 0,57%, tahun 2012 sebesar 0,56%, tahun 2013 sebesar 0,52% dan tahun 2014 sebesar 0,52%. Peningkatan ini dikarenakan akun untuk penghitungan rasio ini dipengaruhi oleh penerapan akuntansi SDM yaitu akun Laba Bersih. Dengan demikian H1 diterima.

Pada rasio *Assets Utilization* hampir di semua periode tidak mengalami perubahan dikarenakan akun pembandingnya yaitu pendapatan operasional sama sekali tidak dipengaruhi oleh penerapan akuntansi SDM. yaitu akun Pendapatan Operasional. Maka H1 ditolak

Rasio ROA (*Return On Assets*) dari periode 2010 s/d 2014 masing-masing mengalami peningkatan sesudah diterapkan akuntansi SDM yaitu sebesar 0,05% pada tahun 2010, tahun 2011

sebesar 0,04%, tahun 2012 sebesar 0,04%, tahun 2013 sebesar 0,04% dan tahun 2014 sebesar 0,04%. Peningkatan ini dikarenakan akun untuk penghitungan rasio ini dipengaruhi oleh penerapan akuntansi SDM yaitu akun Laba sebelum Pajak dan Jumlah Aset. Maka H1 diterima

Rasio EM (*Equity Multiplier*) mengalami penurunan yang signifikan pada setiap periode 2010 s/d 2014, yang mana dalam rasio ini semakin menurunnya rasio, maka semakin bagus kinerja keuangan perusahaan tersebut. Penurunan tersebut adalah di tahun 2010 sebesar 7,2%, tahun 2011 sebesar 4%, tahun 2012 sebesar 3,5%, tahun 2013 sebesar 3,4% dan tahun 2014 sebesar 3,1%. Penurunan (semakin menurun semakin baik) ini dikarenakan akun untuk penghitungan rasio ini dipengaruhi oleh penerapan akuntansi SDM yaitu akun Jumlah Aset dan Jumlah Ekuitas. Maka H1 diterima

Rasio ROE (*Return On Equity*) juga mengalami kenaikan pada masing-masing periode akibat penerapan akuntansi SDM. Peningkatan tersebut adalah di tahun 2010 sebesar 0,12% pada tahun 2010, tahun 2011 sebesar 0,21%, tahun 2012 sebesar 0,2%, tahun 2013 sebesar 0,19% dan di tahun 2014 adalah sebesar 0,19%. Peningkatan ini dikarenakan akun untuk penghitungan rasio ini dipengaruhi oleh penerapan akuntansi SDM yaitu akun Laba Bersih dan Jumlah Ekuitas. Maka H1 diterima

Dari keseluruhan kinerja rasio keuangan yang dilakukan, tiga dari lima rasio mengalami peningkatan, satu mengalami penurunan (dalam artian semakin baik) dan satu lagi hampir sama (identik) sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia. Dapat dilihat secara umum kinerja keuangan mengalami kenaikan setelah penerapan akuntansi sumber daya manusia dan dengan demikian bisa dikatakan bahwa hipotesis dapat diterima (H1 diterima).

3. Uji Paired Sample Test (Uji T) a) *Net Profit Margin*

Berdasarkan tabel 4, dijelaskan bahwa terjadi perubahan secara signifikan pada rasio *Net Profit Margin*, karena diperoleh nilai signifikan $P(T \leq t) \text{ two tail } 0,000031878 < 0,05$. Maka H_2 diterima.

b) *Assets Utilization*

Berdasarkan tabel 4, dijelaskan bahwa terjadi perubahan secara signifikan pada rasio *Assets Utilization*, karena diperoleh nilai signifikan $P(T \leq t) \text{ two tail } 0,000012486 < 0,05$. Maka H_2 diterima

c) *Return On Assets*

Berdasarkan tabel 4, dijelaskan bahwa terjadi perubahan secara signifikan pada rasio *Return On Assets*, karena diperoleh nilai signifikan $P(T \leq t) \text{ two tail } 0,000027074 < 0,05$. Maka H_2 diterima

d) *Equity Multiplier*

Berdasarkan tabel 4, dijelaskan bahwa terjadi perubahan secara signifikan pada rasio *Equity Multiplier*, karena diperoleh nilai signifikan $P(T \leq t) \text{ two tail } 0,004794490 < 0,05$. Maka H_2 diterima

e) *Return On Equity*

Berdasarkan tabel 4, dijelaskan bahwa terjadi perubahan secara signifikan pada rasio *Return On Equity*, karena diperoleh nilai signifikan $P(T \leq t) \text{ two tail } 0,000353211 < 0,05$. Maka H_2 diterima

Dari kelima rasio (*Net Profit Margin*, *Assets Utilization*, *Return On Assets*, *Equity Multiplier* dan *Return on Equity*) kita dapat melihat bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia pada laporan keuangan PT. Bank Mandiri Tbk. menghasilkan kinerja keuangan yang berbeda secara signifikan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat dibuktikan dengan kata lain hipotesis diterima (H_2 diterima).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Penerapan Akuntansi sumberdaya manusia dengan metode *cost* (biaya) akan

menjadikan suatu biaya yang dikeluarkan menjadi suatu investasi aktiva sumberdaya manusia dan dimasukkan dalam Aset tidak Berwujud. Biaya yang dikeluarkan Bank Mandiri untuk pendidikan dan pelatihan karyawan dijadikan suatu aset atau aktiva dalam penyajian pada laporan keuangan. Akun yang timbul dari penerapan akuntansi sumberdaya manusia berupa aset sumber daya manusia yang kemudian ditambahkan ke aset tidak berwujud yang telah diamortisasi dan dilakukan penyesuaian aktiva sumberdaya manusia pada laporan laba/rugi yang akan berpengaruh pada perubahan laba perusahaan.

2. Perbandingan rasio keuangan profitabilitas yang dilakukan sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumberdaya manusia menunjukkan tiga dari lima rasio keuangan mengalami kenaikan, dan pengujian hipotesis (uji-t) menunjukkan bahwa rata-rata rasio keuangan sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumberdaya manusia adalah berbeda secara signifikan, dan hasil yang menunjukkan bahwa memang ada perubahan pada perbandingan rasio yang disajikan dari masing-masing periode 2010 s/d 2014.

Saran

1. Pihak manajemen PT. Bank Mandiri Tbk. dapat menerapkan metode *human resource cost accounting* untuk menjadikan biaya sumberdaya manusia yang dikeluarkan dinilai tidak sebagai suatu beban lagi melainkan dijadikan suatu investasi asset sumberdaya manusia. Penilaian biaya ini menjadi suatu investasi berguna untuk menilai asset yang ada pada bank berupa sumberdaya manusia dilaporkan atau disajikan pada laporan keuangan untuk penginformasian kepada investor, karena dizaman sekarang ini investor lebih memerlukan data *non-financial* daripada *financial*. Penilaian suatu sumberdaya manusia juga bermanfaat dalam menjaga asset dalam

persaingan terhadap kualitas sumberdaya manusia yang semakin menuntut profesionalisme karyawan.

2. Biaya-biaya yang dikeluarkan untuk dimasa periode yang akan datang sebaiknya terus dikeluarkan untuk pengembangan karyawan dalam rangka mengembangkan bisnis jasa perbankan, dan biaya yang dikeluarkan tersebut secara konstan dinilai sebagai asset sumberdaya manusia dalam rangka menjaga agar suatu asset yang telah dinilai dengan mengamortisasi terlebih dahulu Bank Mandiri tidak merasa mengalami kerugian apabila kehilangan atas keluarnya dan pindahnya karyawan yang telah direkrut dengan biaya yang dikeluarkan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, American Accounting Association Committee on Accounting for Human Resources. 1973. "Report of the committee on Human Resource Accounting". *The Accounting Review Supplement to Vol. XLVIII*. American Accounting Association.
- _____, Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2012. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Baridwan, Zaki. 2000. *Intermediate Accounting*. Yogyakarta: BPFE
- Belkaoui. 2004. *Accounting Theory*. Fifth Edition. Singapore : Seng Lee Press.
- Brummet, R. Lee. 1995. *Human Resource Accounting: Modern Accounting*. Alih Bahasa Tim penerjemah CV. Alfa Beta. Bandung.
- Dendawijaya, Lukman. 2003. *Manajemen Perbankan, edisi revisi*. Ghalia Indonesia
- Flamholtz, Eric. 1985. *Human Resource Accounting*. (San Fransisco, Cal: Jossey-Bass Publisher), especially chaps 4,5,9, 10 and 13.
- Harahap, Sofyan Safri. 2007. *Teori Akuntansi edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada
- Hardiansyah A. 2009. *Analisis Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan Kinerja Laporan Keuangan Pada Bank Panin*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Horngren, Datar, Foster, Rajan and Itner. 2009. *Cost Accounting: A Managerial Emphasis*. Pearson International Edition : Prentice Hall
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Islahuzaman. 2006. *Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kendala dalam Penerapannya*. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi* , 8 (1), 1026-1038.
- Lako, Andreas. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengakuan dan Pelaporan Sumber Daya Manusia Sebagai Asset Organisasi*, UPP – AMP YKPN. Yogyakarta.